

УДК 172:351

РАДІОНОВА АННА,

слухач магістратури спеціальності "Державна служба"

Донецького державного університету управління, начальник відділу

з питань звернення громадян, архівної роботи та документального забезпечення управління з загальних питань виконавчого апарату Донецької обласної ради

МАРОВА СВІТЛАНА,

доктор наук з державного управління, професор, виконувач обов'язків ректора

Донецького державного університету управління, м. Маріуполь

ПРОБЛЕМИ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНОГО РІВНЯ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК СКЛАДОВОЇ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

У статті розкрито поняття професіоналізму державного службовця як складової іміджу державної служби в цілому. Досліджено проблеми формування професійно-етичного рівня державних службовців та шляхи його удосконалення. Автори доходять висновку, що особливість професійної етики державного службовця полягає в тому, що він повинен володіти знаннями особливостей відповідної керованої сфери. А підвищення етики безпосередньо залежить від його професійної діяльності.

Ключові слова: державне управління; принципи державного управління; етика; етичний кодекс; етичні норми; професійно-етичний рівень; культура держслужбовця; кадрова політика.

Постановка проблеми та стан її вивчення. Сьогодні українська держава знаходиться на стадії формування нової управлінської системи, яка могла б гідно представити інститут держави, відповідає вимогам та стандартам Європейського Союзу, була високоефективною в частині виконання завдань та функцій держави, захисту прав і законних інтересів громадян.

Незважаючи на комплекс заходів з питань реформування державної служби, ефективність державного управління останнім часом є недостатньою, знижується рівень довіри громадян до органів державного управління та державної служби в цілому. Однією з найвагоміших причин такого явища є відставання кадрового потенціалу від потреб економічного та соціально-культурного розвитку країни.

Недостатня ефективність та низький авторитет державної служби в багатьох випадках зумовлені низьким професіоналізмом осіб, уповноважених на виконання державних завдань і функцій.

Тому особливої актуальності набирає питання підвищення ефективності та результативності державного управління, насамперед, засобами реформування кадрового забезпечення. Існує гостра необхідність у нових кадрах-професіоналах, здатних компетентно, відповідально та якісно виконувати свої функціональні обов'язки. Відкритою залишається проблема пошуку оптимальних шляхів підвищення професіоналізму державних службовців до рівня, який відповідав би підвищеним вимогам сьогодення.

Проблематиці поєднання професіоналізму та морально-етичних якостей в управлінських процесах присвячено багато праць. Усі вони виходять з уявлення про належне та обов'язкове в діяльності людей, наділених владою, яке сформувалося з найдавніших часів. У сучасній Україні цю тему розробляють Т. Е. Василевсь-

ка [7], О. Я. Лазор [11], Т. В. Мотренко [13], Ю. О. Оболенський [15], М. І. Рудакевич [16-20], І. І. Нинюк [12, 14], В. М. Олуйко [9] та інші. Значний внесок у розгляд питання державного адміністрування та кадрової політики, формування професійної компетенції спеціаліста зробили також Є. Г. Аніміца [5] та В. Ю. Ярецький [21].

Метою нашого дослідження стало розкриття поняття професіоналізму державного службовця як складової іміджу державної служби в цілому, аналіз проблем формування професійно-етичного рівня державних службовців та шляхів його удосконалення.

Виклад основного матеріалу. Керівники та спеціалісти державної служби повинні сьогодні володіти певними якостями, знаннями та навичками, що відповідають завданням, характеру й змісту державної служби. Однією з основних якостей, необхідних державному чиновнику у професійній діяльності для успішного виконання своїх обов'язків, є етика.

Цінностями демократично орієнтованої державної служби є солідарність, справедливість, життя та гідність людини, повага до неї тощо.

Ключовим моментом для побудови професійної етики є усвідомлення призначення професії в суспільстві, соціальних функцій, які повинні виконувати професіонали, іншими словами - усвідомлення місії професії.

Державна служба в Україні ґрунтується на таких основних принципах:

- служіння народу України;
- демократизму і законності;
- гуманізму й соціальної справедливості;
- пріоритету прав людини і громадянина;
- професіоналізму, компетентності, ініціативності, чесності, відданості справі;

- персональної відповідальності за виконання службових обов'язків і дисципліни;
- дотримання прав та законних інтересів органів місцевого і регіонального самоврядування;
- дотримання прав підприємств, установ і організацій, об'єднань громадян [3].

Основне завдання державного службовця полягає в якісному та сумлінному виконанні ним професійного призначення. Виявлення та чітке формулювання місії державної служби - базис для побудови всієї системи професійної етики державних службовців та фактор ствердження моральних відносин між владою та громадянами.

Норми, стандарти поведінки державних службовців - це конкретні вказівки щодо того, як мають діяти представники державної служби, щоб їх поведінка відповідала їх суспільно-правовому статусу.

На державній службі фіксують стандарти:

- поведінки у взаємодіях та спілкуванні з громадянами, представниками релігійних та громадських об'єднань, ЗМІ (служіння інтересам громадян, верховенство права, чесність, повага, доброзичливість, відкритість, прозорість, справедливість, толерантність, ввічливість, коректність тощо);
- ставлення до професійних обов'язків (професіоналізм, відповідальність, дисциплінованість, прозорість, ефективність, результативність, раціональне використання ресурсів державного органу, найкраще застосування здібностей, знань, підвищення власного професійного рівня, дії в громадських інтересах і відповідно до обставин справи тощо);
- внутрішньо-службової поведінки - поведінки у відносинах з керівниками, колегами, підлеглими (повага, доброзичливість, ввічливість, стриманість, неупередженість, визнання помилок, пропозиції щодо допомоги, визнання іншої позиції тощо);
- участі в об'єднаннях та політичній або іншій неупередженості;
- ділових відносин державних службовців з представниками інших гілок влади, іноземними делегаціями;
- управління конфліктом інтересів;
- антикорупційної поведінки (з професійною діяльністю держслужбовця несумісні побічна діяльність, працевлаштування після закінчення служби, користування службовими привілеями, приймання послуг і подарунків, неправомірних пропозицій, зловживання посадовим становищем тощо);
- поводження з конфіденційною, службовою інформацією;
- прав співробітників (щодо відповідного правового й матеріального середовища для ефективної діяльності, доступу до офіційної інформації, соціального захисту, відповідного статусу, кар'єрного просування за заслугами, захисту приватного життя, захисту від неправомірних звинувачень);
- службових викриттів тощо.

У Законі України "Про правила етичної поведінки" фіксуються правила поведінки представників державної влади та місцевого самоврядування щодо законності, пріоритету інтересів, політичної неупередженості, толерантності, об'єктивності, компетентності і ефективності, формування довіри до влади, конфіденційності, утримання від виконання незаконних рішень чи доручень, недопущення конфлікту інтересів, запобігання одержанню неправомірної вигоди або дарунка (пожер-

тви), декларування майна, доходів, витрат і зобов'язань фінансового характеру [1].

Державному службовцю потрібен комплекс спеціальних знань і практичних навичок, набутих у результаті загальної та спеціальної підготовки, а також досвіду роботи. В умовах зародження нових ринкових і демократичних відносин в країні державна служба стає принципово новим, відносно самостійним специфічним суспільним інститутом зі своїми цілями, ідеалами, нормами діяльності, корпоративними інтересами. Саме на цьому рівні вирішального значення набувають демократичні принципи влади, цивілізовані начала її організації.

Державного службовця сучасної формації повинні відрізнити організованість, комунікабельність, широка ерудиція, творче мислення, високий етичний і моральний рівень при виборі та прийнятті тих чи інших управлінських рішень.

Принципами діяльності державного службовця в країнах демократії стає пріоритет суспільного блага, верховенство права, чесність, повага, цінування загальноновизнаних норм моралі, безпристрасність та неупередженість, відповідальність, відкритість, прозорість, ефективність, результативність тощо.

Цікавими є результати одного із останніх опитувань, проведених Українським центром економічних і політичних досліджень щодо визначення характерних ознак ідеальної влади. Так 98,1% опитаних вважають, що влада повинна бути відповідальною, 97,6% - чесною, 96,7% - компетентною, 83,9% - демократичною, 82% - передбачуваною [19].

Такі соціальні очікування означають, що крім різносторонніх спеціальних знань, умінь і навичок, професійно-необхідних особистих рис і якостей, що відповідають особливому характеру державної служби, державний службовець як представник влади має володіти системою морально-етичних цінностей: чесність, гуманність, відданість суспільним інтересам, відповідальність, доброспорядність, толерантність, чесність тощо. Відповідальність, чесність і компетентність отримали майже однакову кількість голосів респондентів, що підтверджує єдність професіоналізму та морально-етичних якостей.

При визначенні рівня професіоналізму державного службовця мають обов'язково оцінюватися його особисті професійно необхідні моральні якості та дотримання ним професійно-етичних принципів, норм і стандартів поведінки.

Таким чином, етика й висока кваліфікація повинні бути покладені в основу професіоналізму сучасного державного чиновника. Цілком очевидно, якщо чиновник добре знає свою справу, при виконанні посадових обов'язків проявляє зібраність, діловитість, його праця позитивно оцінюється громадою, він тим самим підтримує авторитет всієї державної структури.

Формування демократичних структур громадянського суспільства вимагає кваліфікованого кадрового потенціалу, що неможливо без науково обґрунтованої кадрової політики, у якій етичний аспект відіграє провідну роль. В умовах ринкових відносин принципи етики стають визначальними.

На разі маємо констатувати, що в органах державної влади принцип етики тривалий час залишався і продовжує залишатися незатребуваним при призначенні на посаду. Питання професіоналізму та етики державного службовця, в основі яких лежить знання теорії уп-

равління, висока загальна культура, духовно-моральні цінності людини та її управлінські здібності, до уваги не приймалися і не приймаються сьогодні в повній мірі.

У руслі патримоніальної етики пріоритет отримували такі властивості працівника, як особиста відданість, уміння ладити з вищим начальством тощо. Рішення сучасних управлінських проблем шляхом підбору кадрів подібним способом видається неефективним. Сьогодні стереотип елітарної свідомості ще такий: не обов'язково володіти управлінськими знаннями, мати управлінські здібності та навички, головне - увійти до складу управлінської еліти, зайняти певну посаду. Він не тільки не може ефективно працювати, але давно став основним гальмом в управлінській роботі.

Певний негативний вплив на залучення до державної служби висококваліфікованих фахівців надає, крім перерахованих факторів, кампанія з дискредитації діяльності державного службовця, що проводиться в ряді засобів масової інформації. Звинувачення в корупції, тяганині, некомпетентності державних службовців не створюють привабливого образу цієї сфери діяльності в очах населення і, в першу чергу, молоді.

Наявний стан державної служби зумовлює такі негативні тенденції в її розвитку:

- погіршується професійний склад державних службовців у зв'язку з невисокою середньою заробітною платою;
- не вистачає державних службовців віком до 45 років, що мають досвід роботи в сучасних економічних умовах;
- відбувається зниження престижу державної служби як виду професійної діяльності;
- чоловіки переважають на посадах керівників, жінки - на посадах спеціалістів.

Організація державної служби також має ряд специфічних недоліків:

- вступ громадян на державну службу та посадове (службове) зростання державного службовця більшою мірою залежать від особистого ставлення до них керівника відповідного органу влади, ніж від їх професійного рівня і ділових якостей;
- зміна керівників нерідко призводить до чергової зміни структури і відповідно - до невинуватого звільнення державних службовців;
- спостерігаються часті випадки порушення виконавчої дисципліни, що пов'язано із відсутністю реальних санкцій за порушення;
- втратили силу колишні норми моралі та ідеологічного впливу, що регулювали поведінку працівників державних органів, обмежували зловживання, корупцію і свавілля, а нові ще знаходяться на стадії розвитку;
- не усунені недоліки в галузі підготовки кадрів для державної служби та професійного розвитку державних службовців;
- недостатньо використовується позитивний зарубіжний досвід розвитку державної служби.

Ще одним моментом, що викликає заклопотаність, є очевидне падіння довіри до уряду і державних інститутів, і те, як це позначиться на легітимності цих установ. Ослаблення довіри асоціюється, принаймні частково, з викриттями неналежних дій і, в деяких випадках, прямою корупцією з боку посадовців.

За результатами досліджень Українського центру економічних і політичних досліджень (Центр Разумкова) у 2015 році незадоволеними від діяльності органів влади залишаються майже 55% громадян, не довіря-

ють уряду України - 32%, місцевим органам влади - 19% респондентів. Ефективність влади позитивно оцінили лише 24% опитаних, майже так само оцінили й відкритість, прозорість влади, підзвітність влади суспільству (20%). Корупцію в органах влади вважають звичайним явищем майже 83% (у органах місцевого самоврядування - 60%). А хабарі для прискорення вирішення питання дають близько 45% [19].

При цьому не зрозуміло, чи то дійсно послаблюються норми поведінки, чи справа в тому, що в наші дні, коли управління державою має відкритий характер, засоби масової інформації проводять власні розслідування, а громадськість стала більше досвідченою, помилки й судово не покарані злочини просто більш помітні. Зрозуміло лише те, що етика й норми в житті держави стали більш серйозною суспільно-політичною проблемою, що вимагає вжиття дієвих заходів відповідними урядами.

У нашій країні довгий час існувала адміністративно-командна система. Її основою була ієрархія - найпотужніший інструмент управління. Одночасно існувала й вельми жорстка етика радянського суспільства, великий вплив на людей в процесі управління справляли традиції та соціальні норми. Але в сучасному постіндустріальному суспільстві потрібна нова етика, роль якої не менш важлива, ніж роль управлінського чуття, організації праці або мистецтва управління.

Значну роль у розвитку культури державного управління відіграє формування у державного службовця норм етики і моралі. Професіоналом може бути тільки висококласний фахівець, який, окрім спеціальних знань і умінь має і високий рівень морально-етичних якостей, сформовані й засвоєні професійні та етичні цінності, які не дозволять йому порушувати професійні норми навіть заради задоволення індивідуальних потреб.

Необхідна атмосфера гласності й відкритості у відносинах "державна - держслужбовець". Вона породжує взаємну відповідальність і взаємну довіру, а отже виступає гарантом соціальної згуртованості нації. Такий ціннісний зміст управлінської культури зумовлює вимогу загальної гуманітарної освіченості державних службовців, що підтверджено демократичною традицією розвинених країн [18].

Головними умовами формування цивілізованої етики є:

- стабільність влади і законодавства, зокрема, не тільки нормативно-правове закріплення загальних соціально прийнятних стандартів поведінки, що регламентують діяльність службовця, а й боротьба з негативними проявами корупції;
- пропаганда, що створює образ державного службовця з високими моральними принципами;
- засудження корупції, користюлюбства, нечесної конкуренції.

Жодної з цих умов у повній мірі в Україні не створено. Тому наше суспільство розвивається у важкій боротьбі зі свавіллям чиновників, бюрократичного апарату.

Таким чином, необхідність уведення жорстких норм, що регламентують поведінку на державній службі, стала однією з найбільш значущих проблем. Підвищення рівня етики державних службовців шляхом підвищення професійної діяльності, формування етичних норм шляхом впровадження в програми перепідготовки кадрового потенціалу етичного кодексу, є важливою умовою ефективного функціонування державної служби на благо суспільства.

У сучасній Україні вже проведено серйозні реформи у сфері управління, змінено стиль і методи роботи державного сектора. Однак, важливо забезпечити, щоб вираш у дієвості та ефективності роботи не відобразився на етиці поведінки. Нові методи роботи державної служби призводять до виникнення таких ситуацій, за яких державним службовцям необхідно найсерйознішим чином враховувати виникаючі етичні проблеми, при тому що, можливо, існує занадто мало директив і керівних вказівок з приводу того, як слід поводитися у таких ситуаціях.

Реформи, що передбачають децентралізацію влади, передавання великої відповідальності та свободи дій у прийнятті управлінських рішень, зростання комерціалізації державного сектора і мінливу взаємодію між державним і приватним секторами, все частіше ставлять державних службовців в умови, коли виникають конфлікти інтересів або цілей. Ці нові ситуації створюють дилеми, що вимагають вирішення на основі аналізу ситуації з точки зору етики і морального обґрунтування прийнятих рішень.

Деякі заходи, спрямовані на виправлення становища, дають позитивний ефект як у плані заохочення до етичної поведінки, так і в плані запобігання неправомірному способу дій. Традиційно, більш жорстке нормативне регулювання і більш суворе застосування закону були першими заходами реагування на факти неправомірної поведінки в державному секторі. Міжнародні ініціативи були, в першу чергу, спрямовані на створення конкретних елементів інфраструктури забезпечення етики, призначених, в основному, для запобігання або оголошення злочином деяких форм правопорушень, таких, наприклад, як корупція.

В основі зусиль лежить переконаність у тому, що запобігання неправомірній поведінці є настільки ж складним, як і саме явище неправомірної поведінки, і що для досягнення успіху в пооланні цього негативу необхідний цілий комплекс взаємопов'язаних механізмів, до числа яких відносяться міцна і стійка інфраструктура забезпечення етики, надійні системи підтримки етики, конкретні методики запобігання зазначеного поведінки та дієве застосування закону. Реформування сучасної системи державної служби з формуванням етики, заснованої на "менеджеризмі", найбільшою мірою сприяє засвоєнню соціальних інновацій, чого явно не вистачає сучасному державному службовцю. Від цього страждає професіоналізм.

Висновки

Вирішення проблеми підвищення етичного рівня державних службовців як одного з факторів підвищення ефективності державної служби полягає в наступному.

Державному службовцю необхідний комплекс спеціальних знань і практичних навичок, набутих у результаті загальної та спеціальної підготовки, а також досвіду роботи. Особливість професійної етики державного службовця полягає в тому, що він повинен володіти знаннями особливостей відповідної керованої сфери.

У свою чергу, підвищення етики безпосередньо залежить від професійної діяльності державного службовця, а від професійної діяльності, в свою чергу, залежить ефективний розвиток державного управління.

Шляхи підвищення рівня професіоналізму державних службовців та формування позитивного іміджу державної служби повинні передбачати професіоналіза-

цію державних службовців, її стимулювання та мотивацію, врегулювання законодавчої бази, ефективну кадрову політику та політику етики державного службовця.

А отже, основна проблема формування етики - це підготовка і перепідготовка кадрового потенціалу. Підвищення рівня етики державних службовців шляхом підвищення професійної діяльності, формування етичних норм шляхом упровадження в програми перепідготовки кадрового потенціалу етичного кодексу є важливою умовою ефективного функціонування державної служби на благо суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про правила етичної поведінки : Закон України від 17.05.2012 № 4722-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4722-17>.
2. Про затвердження Загальних правил поведінки державного службовця : наказ Голодержслужби від 23.10.2010 № 214 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1089-10>.
3. Про державну службу : Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>.
4. Про засади запобігання і протидії корупції : Закон України від 07.04.2011 № 3206-VI [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3206-17>.
5. Аниміца Е. Г. Трудная дорога к государственной службе / Е. Г. Аниміца // Региональное управление и кадровая политика: проблемы совершенствования государственной и муниципальной службы : тезисы докладов межрегиональной научно-практической конференции. - Екатеринбург, 1999. - С. 194-197.
6. Білорусов С. Розвиток професіоналізму та визначення ділових якостей державних службовців / С. Білорусов // Вісник державної служби. - 2005. - № 2. - С. 32.
7. Василевська Т. Е. Етика державних службовців і запобігання конфлікту інтересів : навч.-метод. матеріали / Т. Е. Василевська ; [уклад. О. М. Руденко]. - К. : НАДУ, 2013. - 76 с.
8. Гаман Т. В. Роль морально-етичних норм і професіоналізму державних службовців у сучасних умовах / Т. В. Гаман // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. - 2009. - № 1. - С. 366-370.
9. Державна кадрова політика: теоретико-методологічне забезпечення : [монографія] / [авт. кол.: В. М. Олуйко, В. М. Рижих, І. Г. Сурай та ін. ; за заг. ред. В. М. Олуйка]. - К. : НАДУ, 2008. - С. 6.
10. Зінченко О. До питання професіоналізму в державній службі / О. Зінченко // Вісник державної служби. - 2006. - № 1. - С. 17.
11. Лазор О. Д. Служба в органах місцевого самоврядування: науково-практичний коментар / О. Д. Лазор, О. Я. Лазор. - К. : Дакор, КНТ, 2005. - 368 с.
12. Максим'як В. Професійна етика державних службовців / В. Максим'як, М. Нинюк // Вісник державної служби України. - 2003. - № 2.
13. Мотренко Т. В. Модернізація державного управління та державної служби: проблеми, ресурси, результати - 2010 [Електронний ресурс] / Т. В. Мотренко // Веб-сайт Головного управління державної служби України. - Режим доступу : <http://www.guds.gov.ua>.
14. Нинюк І. І. Професіоналізм державних службовців: сутність, стан та особливості формування : автореф. дис. на здобуття ступеня канд. наук з державного управління : спец. 25.00.03 / І. І. Нинюк. - К. : Національна академія державного управління при Президенті України, 2005. - 20 с.
15. Оболенський Ю. О. Державна служба [Електронний

ресурс] / Ю. О. Оболенський. - Режим доступу : <http://library.if.ua/book/112/7622.html>.

16. Рудакевич М. І. Етика державних службовців : [монографія] / М. І. Рудакевич. - К. : Національна академія державного управління при Президенті України. - 2003 - 211 с.

17. Рудакевич М. І. Етика державної служби. Зарубіжний досвід / М. І. Рудакевич. - К., 2002. - 110 с.

18. Рудакевич М. І. Формування демократичної професійної культури державних службовців / М. І. Рудакевич // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. - 2008. - № 3. - С. 391.

19. Рудакевич М. І. Кодекс етики як засіб регулювання

професійної поведінки державних службовців / М. І. Рудакевич // Вісник УАДУ при Президенті України. - К. : Вид-во УАДУ. - 2002. - № 1. - С. 291-297.

20. Український центр економічних і політичних досліджень [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.ucers.org/>.

21. Ярецкий В. Ю. Идеино-концептуальная основа и социально-личностные предпосылки формирования профессиональной компетентности специалиста / В.Ю. Ярецкий // Российское государство и общество в XXI в.: Контуры социального развития : матер. студ. науч. практ. конф. 27 апр. 2006 г. - Воронеж : НОУ "НПИОЦ", 2006. - С. 156-158.

Радионова Анна,

слушатель магистратуры специальности "Государственная служба"

Донецкого государственного университета управления, начальник отдела

по вопросам обращений граждан, архивной работы и документального обеспечения управления

по общим вопросам исполнительного аппарата Донецкого областного совета

Марова Светлана,

доктор наук по государственному управлению, профессор,

и.о. ректора Донецкого государственного университета управления

ПРОБЛЕМЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКОГО УРОВНЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК СОСТАВЛЯЮЩЕЙ РЕФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

В статье раскрыто понятие профессионализма государственного служащего как составляющей имиджа государственной службы в целом. Исследованы проблемы формирования профессионально-этического уровня государственных служащих и пути его совершенствования. Авторы приходят к выводу, что особенность профессиональной этики государственного служащего заключается в том, что он должен обладать знаниями особенностей соответствующей управляемой сферы. А повышение этики напрямую зависит от его профессиональной деятельности.

Ключевые слова: государственное управление; принципы государственного управления; этика; кодекс этики; этические нормы; профессионально-этический уровень; культура госслужащего; кадровая политика.

Radionova Anna,

Listener of Magistracy of specialty "Civil Service", Donetsk State University of Management,

Head of the Department of Citizens Addressing, Archival Work, and the Documentary Management,

the executive office of the Donetsk Regional Council

Marova Svitlana,

Doctor of Public Administration, Professor,

Acting Rector of Donetsk State University of Management

THE PROBLEMS OF RAISING CIVIL SERVANTS PROFESSIONAL AND ETHICAL LEVEL AS A COMPONENT OF THE CIVIL SERVICE REFORM

This article considers the concept of civil servants professionalism as a part of the image of the civil service. The paper examines the basic principles and standards of public service.

Examining the problem of formation of civil servants professional and ethical standards and the ways to improve them, the authors conclude that the singularity of the professional ethics of civil servant is in his being knowledgeable about the peculiarities of the appropriate sector under control. In fact, the increase of his ethics depends on his professional activity.

Keywords: public administration; the principles of governance; ethics; code of ethics; ethical standards; professional and ethical level; the culture of civil servants; personnel policy.

© Радіонова Анна, Марова Світлана

Надійшла до редакції 27.04.2015